

# 障がい者雇用日本一・大阪の実現に向けて －障がい者の雇用・就労支援の強化－



平成25(2013)年12月

- 福祉部
- 環境農林水産部
- 教育委員会
- 【とりまとめ】 商工労働部



長期目標

- 実雇用率で日本一となり、併せて、働きたいと願う障がい者が、適性や個性を活かして仕事に就き、働き続けることができる「障がい者雇用日本一・大阪」をめざします。

中期目標

- ① 平成30年4月からの精神障がい者の雇用義務化を見据え、平成29年度までに実雇用率2.0%以上をめざします。(\*1)
- ② 職業訓練段階から企業支援に至るあらゆるステージで、障がい者の職場定着を念頭に置いた取組みを進めます。

障がい者の「働き続ける」を支える取組みなどを強化・推進します。

- ③ 大阪労働局等と連携し、企業等への法定雇用率達成指導や支援を行い、45,600人の障がい者雇用をめざします。(\*2)
- ④ 知的障がい支援学校高等部卒業生の就職率を平成29年度に35%とします。
- ⑤ 平成26年度以降、毎年度1,100人以上の福祉施設利用者を、一般就労につなげます。(\*3)
- ⑥ 公共職業訓練や委託職業訓練を通じて、各年度450人以上(平成29年度500人)を一般就労につなげます。

ロードマップ

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
① 実雇用率(*1)	1.69%	1.76%	1.83%	1.90%	1.97%	2.04%
② 雇用数(*2)	37,004人 (新規3,123人)	39,217人 (新規3,736人)	40,900人	42,500人	44,000人	45,600人
③ 支援学校	26.2%(209人)	28%	30%	32%	34%	35%
④ 福祉施設(*3)	1,001人	1,000人	1,100人	1,100人以上	1,100人以上	1,100人以上
⑤ 職業訓練	445人	450人	460人	470人	480人	500人

※1 大阪に本社を置く従業員50人以上(平成24年度は56人以上)の事業所の実雇用率(各年度6月1日時点。平成24・25年度は実績値、26年度以降は目標値)。

※2 大阪に本社を置く従業員50人以上(平成24年度は56人以上)の事業所の雇用障がい者数(各年度6月1日時点。平成24・25年度は実績値、26年度以降は目標値)。

※3 福祉施設利用者の一般就労者数については、平成29年度の目標を第4期障がい福祉計画でお示します。(平成24年度は実績値、25年度以降は目標値)。

# 職業訓練から職場定着支援まで、働き、働き続ける支援の充実

## 障がい者の雇用・就労を取り巻く現状

- H25年6月時点の大阪府内の民間企業における雇用状況  
実雇用率は1.76%、全国第28位  
法定雇用率達成企業割合は40.7%、全国第43位
- 新規求職申込件数は平成19年度以降一貫して伸び続けており、平成24年には13千件を超えている。  
特に、精神障がい者の伸びが著しく4千件を超えている。
- 知的障がい支援学校高等部卒業生徒の就職率  
H24年度 26.2%(大阪府) 30.3%(全国:速報値)
- 就労移行支援事業所など、地域によって社会資源に差があり、ノウハウやマンパワー不足のため就労支援力が二極化  
1年間に就労移行実績が1人もない事業所が全体の約3割

## 課題

- 精神障がい者の雇用義務化を見据えた、企業の障がい者雇用への不安の解消、雇用受入れの拡大と職場定着支援
- 職場体験・職場実習先の確保
- 障がい者本人の障がい受容、社会性や就労準備性の向上
- 障がい種別や特性に応じ、企業ニーズによりマッチした職業訓練の実施
- 地域の就労支援機関との連携が上手く機能している支援学校の取組みを、全ての支援学校に普及させることが必要
- 関係機関のコーディネートや支援件数の増加等への対応など、支援コースに見合った障害者就業・生活支援センターの体制の充実
- 就労実績が乏しい就労移行支援事業所の就労支援力の向上

## これまでの主な取組み 第1ステージ(H21~H25)

### 人材の育成と就職支援

職業学科のある高等支援学校の整備推進(教委)

支援学校高等部への職業コースの設置(教委)

北大阪高等職業技術専門校の開校(商労)

企業に対する支援学校等生徒の雇用支援事業(商労・教委)

福祉施設利用者に対する就労支援強化事業(福祉)

ハートフルオフィス推進事業(福祉)

### 障がい者の雇用機会の拡大

ハートフル条例に基づく雇用率達成指導(商労)

障がい者雇用促進センターの企業支援(商労)

ハートフル税制に基づく企業支援(商労)

大阪ハートフル基金を活用した企業支援(商労)

職業訓練段階から企業支援に至るあらゆるステージで、障がい者の職場定着を念頭に置いた取組みを強化

就労支援・キャリア教育強化事業(新:教委)

支援学校等において、企業等のニーズや実情を踏まえた授業の改善・充実、早期からのキャリア教育等を強化することにより、障がいのある生徒の自立と社会参加を推進します。

ハートフルオフィス推進事業の充実(福祉)

これまでの事業実績や課題を踏まえ、障がい者雇用促進センターやOSAKAしごとフィールド等と連携しつつ、早期から積極的に就労支援を進めるなど、一般就労への移行や定着支援の強化を図ります。

- ①就労準備性の向上
- ②個別配置期間の導入
- ③対人コミュニケーション能力の養成
- ④就職したメンバーとの交流機会(ピアサポート)の提供など

地域における障がい者職業能力開発促進のための基盤整備事業(新:商労)

障がい者の職業訓練を効果的に実施するため、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関と連携・協力体制を構築し、障がい者の職業訓練と自立支援との連携を図ります。

- ◆大阪府障がい者職業能力開発推進会議の開催
- ◆障がい者雇用セミナー、訓練見学会等の開催
- ◆支援機関の地域ネットワークづくりのサポート

精神・発達障がい者職場定着支援事業(新:商労)

精神障がい者・発達障がい者の雇用や職場定着を促進するため、企業の従業員が職場内のサポーターとなるよう、4年間で400人養成します。

また、働く精神・発達障がい者のセルフコントロールを、企業がサポートするための効果的な雇用管理手法の普及に取り組みます。

障がい者サポートカンパニー制度(新:福祉・商労)

障がい者雇用や職場実習、障がい者就労施設等からの調達推進に積極的・先駆的に取り組む事業主を登録し、その取り組みのPRにより、障がい者の就労支援や雇用の一層の拡大を図るとともに、事業主に対して制度融資などのインセンティブを講じます。

ハートフル企業農の参入促進事業(新:環農・福祉・商労・教委)

農業分野における障がい者の就労・雇用促進の仕組みづくりを進め、マニュアルや研修農園の創設により、農と福祉に関する技能を習熟、また農と福祉の連携に取り組む住民・NPO・農業者・社会福祉法人等の推進・整備を支援します。

# 企業への支援・働きかけ

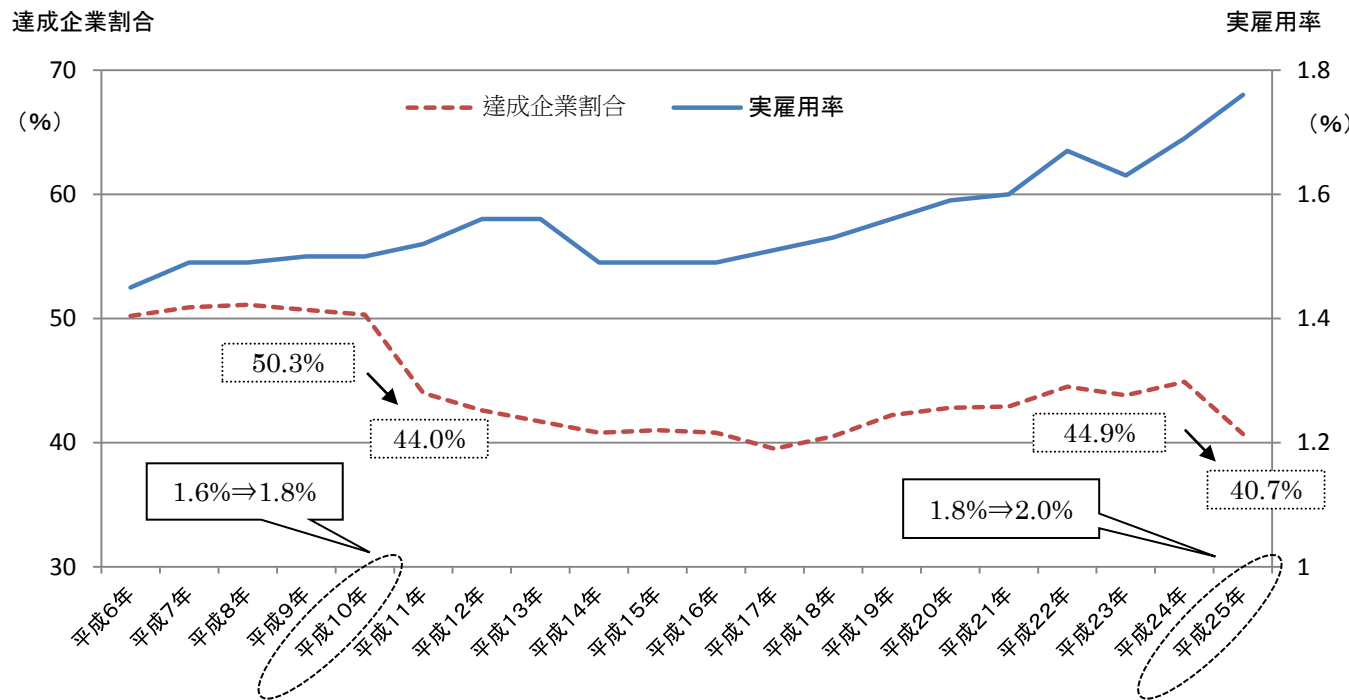
ハートフル条例に基づく雇用率の達成指導や支援、障がい者雇用率の引き上げに伴う働きかけや誘導を強化します。

## 現状と課題

- 平成25年4月の法定雇用率の引き上げ。
  - ・ 雇用義務が生じる事業主の規模が従業員56人以上から50人以上に拡大。
  - ・ 従業員規模の大きな事業主において未達成となる事業主が増加。

- 障害者雇用促進法の改正に伴う精神障がい者の雇用の義務化。
  - （平成25年6月19日公布、平成30年4月1日施行）
  - ・ 平成30年4月の施行後5年以内に法定雇用率のさらなる引き上げが見込まれる。

### ● 大阪の民間事業主における障がい者雇用状況の推移（各年6月1日現在）



#### 【H25.6.1現在】

- ・ 実雇用率 1.76%
- ・ 雇用障がい者数 39,217人
- ・ 達成企業割合 40.7%
- ・ 達成企業数 2,822社 / 6,942社

平成25年6月1日現在の都道府県別民間事業主の状況

順位	都道府県名	実雇用率	順位	都道府県名	達成企業の割合
	全国	1.76		全国	42.7
1	山口	2.33	1	佐賀	63.6
2	福井	2.27	2	宮崎	59.3
3	奈良	2.22	3	香川	59.2
			4	和歌山	57.2
8	熊本	2.08	4	島根	57.2
9	宮崎	2.04	6	鹿児島	56.2
10	和歌山	2.03			
			41	愛媛	43.9
28	大阪	1.76	42	宮城	43.0
28	福岡	1.76	43	大阪	40.7
			44	愛知	40.6
45	茨城	1.66	45	神奈川	40.0
45	新潟	1.65	46	埼玉	39.9
47	三重	1.60	47	東京	28.4

### ● 方向性

- ① 企業の法定雇用率2.0%達成に向けた誘導・支援
- ② 精神障がい者の雇用義務化を見据えた企業の雇用環境の整備支援

## 平成26年度の主な取組

### ハートフル条例に基づく誘導と支援(商労)

大阪府と契約を締結した事業主又は補助金の交付決定を受けた事業主、指定管理者の指定を受けた事業主に対して、法定雇用率の達成に向けた取組みを誘導・支援します。未達成事業主の法定雇用率達成に向け、課題解決のための民間専門家の派遣や人材のマッチングなどの支援に取り組みます。

### ハートフル税制に基づく支援(商労)

企業における障がい者雇用の取組みを促進し、職業の安定を図るため、一定の要件を満たした障がい者を多数雇用する中小企業や、新たに特例子会社又は重度障がい者多数雇用事業所と認定された法人に対して、法人事業税を軽減（現行税率の9/10を軽減、軽減額に上限あり）します。

### 条例対象外事業主への働きかけ(商労)

法定雇用率の引き上げに伴い、新たに雇用義務が生じる従業員50人規模の事業主向けの雇用セミナーや人材のマッチング支援、不足数が増加する事業主への特例子会社設立の働きかけ、精神障がい者の雇用義務化を見据えたセミナーの開催などに取り組みます。

### 経済団体等との連携強化(商労)

商工会議所、商工会などとの連携を強化し、地域活性化事業（小規模事業経営支援事業費補助金）も活用しながら、企業への職場実習の受け入れ促進や障がい者雇用への理解などを促し、雇用の拡大に取り組みます。

### 障がい者サポートカンパニー制度(新:福祉・商労)

障がい者雇用や職場実習、障がい者就労施設等からの調達推進に積極的・先駆的に取り組む事業主を登録し、その取組みのPRにより、障がい者の就労支援や雇用の一層の拡大を図るとともに、事業主に対して制度融資などのインセンティブを講じます。

### 精神・発達障がい者職場定着支援事業(新:商労)

精神障がい者と発達障がい者の雇用や職場定着を促進するため、企業の従業員が職場内のサポーターとなるよう、4年間で400人養成します。

また、働く精神・発達障がい者のセルフコントロールを企業がサポートするための効果的な雇用管理手法の普及に取り組みます。

### その他主要な取組み《職場実習・マッチング・職場定着》

- ◆障害者試行(トライアル)雇用助成金や特定求職者雇用開発助成金等による雇用促進(国)
- ◆支援教育サポート企業表彰(教委:後掲)
- ◆企業に対する支援学校生徒等の雇用支援事業(商労・教委:後掲)
- ◆就労支援強化事業(福祉:後掲)
- ◆OSAKAしごとフィールドによる人材のマッチング(商労:後掲)
- ◆緊急雇用創出基金による障がい者の雇用促進(商労:後掲)

# 職業教育・訓練の充実

職業アセスメントや職業準備性の向上など、個人の適性やニーズを踏まえ、職業に関する方向付けをきめ細やかに支援します。

## 現状と課題

- 知的障がい支援学校高等部卒業生徒の就職率の向上。  
H24年度 26.2%(大阪府) 30.3%(全国:速報値)
- 安心して就労にチャレンジできる仕組みがないため、障がい者や保護者が就労をためらっているケースもある。
- 障がい者本人の社会性や就労スキルを向上することが必要。
- 地域の就労支援機関との連携が上手く機能している支援学校の成功事例を、全ての支援学校に普及していくことが必要。

- 就労移行支援事業所など福祉施設では、地域によって社会資源に差があることや、ノウハウやマンパワー不足により就労支援力が二極化。  
1年間に就労移行実績が1人もない事業所が全体の約3割
- さらに福祉施設では、発達障がい・難病・高次脳機能障害等、新たな障がい種別への対応が求められており、就労支援力の二極化がさらに進行していく懸念がある。
- 職業訓練では、障がい種別や特性に応じ、企業ニーズによりマッチした訓練の実施や、福祉施設等への周知が必要。

## ●方向性

- ①支援学校の職業教育機能の充実
- ②福祉施設の就労移行支援機能の強化
- ③企業ニーズを踏まえた職業訓練の実施

## 平成26年度の主な取組

### 職業学科のある高等支援学校の整備推進(一部新:教委)

府立支援学校施設整備基本方針に基づき、就労を通じた社会的自立をめざす「知的障がい高等支援学校職業学科」の整備を推進します。

### ビジネスマナー講座の開講(商労・教委)

知的障がい支援学校高等部等の生徒を対象に職場でのルールやマナーを学ぶ「ビジネスマナー講座」を開講し、就労スキルの向上を図ります。

### 職業コースの運営(教委)

知的障がい支援学校高等部(全17校)に「職業コース」を設置しています。  
設置学年の全生徒数1,603人(うち職業コース405人)

### 就職先見学会の実施(福祉・商労・教委)

障がい者サポーターカンパニーやハートフルオフィスの見学を行うことにより、本人・保護者の就労意欲の増進を図ります。

### 就労支援・キャリア教育強化事業(新:教委)

支援学校等において、企業等のニーズや実情を踏まえた授業の改善・充実、早期からのキャリア教育等を強化することにより、障がいのある生徒の自立と社会参加を推進します。



### 福祉・教育・医療から雇用への移行推進(国)

企業での雇用の理解を促進するため、福祉・教育・医療機関向けの就労支援セミナーや障がい者と家族を対象とした事業所見学会等を実施します。また、職場実習を推進するために、事業所の情報収集と関係機関への職場実習協力事業所の情報提供や実習指導員の派遣等を行います。

### 大阪府ITステーション就労促進事業(福祉)

ITを活用した一般就労、在宅就労の促進を図るため、就労に直結したIT訓練やIT講習を実施するとともに、障がい者雇用を検討している企業などからの相談受付等の支援を行います。

### 地域における障がい者職業能力開発促進のための基盤整備事業(新:商労)

障がい者の職業訓練を効果的に実施するため、障がい者の職業訓練の実施主体である大阪府が中心となって地域における雇用、福祉、教育等の関係機関と連携・協力体制を構築し、障がい者の職業訓練と自立支援との連携を図ります。

- ◆大阪府障がい者職業能力開発推進会議の開催
- ◆障がい者雇用セミナー、訓練見学会等の開催
- ◆支援機関の地域ネットワークづくりのサポート

### ハートフルオフィス推進事業の充実(福祉)

知的障がい者や精神障がい者の雇用モデルとなるよう、引き続き非常勤雇用に取り組むとともに、これまでの事業実績や課題を踏まえ、雇用促進センターやOSAKAしごとフィールド等と連携しつつ、早期から積極的に就労支援を進めるなど、一般就労への移行や定着支援の強化を図ります。

- ①就労準備性の向上
- ②個別配置期間の導入
- ③対人コミュニケーション能力の養成
- ④就職したメンバーとの交流機会(ピアサポート)の提供など

### 多様な委託訓練の充実(商労)

精神障がい者や発達障がい者のニーズの高まりを踏まえ、順次、訓練科目や定員数の拡充を図ります。

### 企業ニーズを踏まえた職業訓練の充実(新:商労)

職業訓練施設と障がい者雇用促進センターが連携し、企業を対象とした訓練施設見学会を行うとともに、企業と指導員との意見交換会等を行い、企業ニーズを踏まえた訓練内容の充実を図ります。

# 職場実習・マッチング期における支援

働きたいと願う障がい者の意欲や適性を踏まえ、企業の雇用ニーズとのベストマッチをはかります。

## 現状と課題

- 就職を目指す障がい者が職場実習の経験を積むことは、社会のルールやビジネスマナー等を身に付ける上で有効である。
- 職場実習は、企業にとっても個々の障がい者の能力や適性を把握することができ、より適正なマッチングが期待できるが、職場実習先の確保に課題を有する支援学校や福祉施設がある。

- 法定雇用率の引上げに伴い、初めて障がい者雇用に取り組む企業もあり、企業の障がい者雇用への不安を解消することが必要。
- 平成30年4月以降、精神障がい者の雇用義務化に伴い、法定雇用率のさらなる引上げが見込まれる。
- 企業における障がい者理解を促進し、雇用の受け入れ拡大を図ることが必要。

## ●方向性

①職場実習先の確保 ②雇用先企業の開拓とマッチング機能の強化

## 平成26年度の主な取組

### 職場実習の促進(国・商労)

大阪労働局及びハローワークにおいて、支援学校、就労支援機関等のニーズを踏まえた職場実習先の確保に努め、職場実習受入候補事業所リストを関係機関に提供します。

また、経済団体への働きかけによる職場実習先の確保や障がい者雇用の拡大に努めます。

### ハートフル雇用セミナー(総務・福祉・商労・教委)

府庁舎を活用した知的障がいのある生徒の職場体験実習やハートフルオフィス大手前の見学会を開催するとともに、障がい者雇用に取り組む企業の雇用事例報告を行います。

### 庁内実習(総務・福祉・教委)

就労移行支援施設や支援学校等に在籍する高校生等を対象に、庁内での職場実習を受け入れることで、職業観の育成・就労への意欲向上を図ります。

### 精神障がい者社会生活適応訓練事業の充実(福祉)

精神障がい者の社会参加を進めるため、理解のある協力事業所で働くことを通して社会生活適応のための訓練を行います。

実施にあたっては、コース制の導入や情報提供の充実、支援機関に対し財政的援助を行うなど、より利用しやすい制度とし、全国と比べても高い社会生活適応訓練終了者の就労率を、引き続き維持できるよう内容の充実を図ります。

## 平成26年度の主な取組

### 多様な委託訓練の充実(再掲:商労)

福祉施設等からの一般就労移行を促進するため、企業ニーズや障がい特性によりマッチした委託訓練を実施し、福祉施設等に対して利用の促進を図ります。

また、支援学校の生徒に対し、職場実習機会を提供するなどの支援を実施します。

### 支援教育サポート企業表彰(教委)

支援学校等と連携した職場実習及び作業実習等による生徒の社会自立に向けた職業教育への協力に関し、顕著な功績のあった企業等を表彰するとともに、広く府民に周知します。

### ハローワークのマッチング機能の強化(国)

ハローワークにおいて精神障がい者や難病患者へのカウンセリング体制を充実するとともに、地域の福祉・教育等関係機関との連携によるチーム支援の強化を図ります。

### 障害者トライアル雇用事業の拡充(国)

事業主の障がい者雇用への理解を促し、障がい者の常用雇用への移行を促進するため、3ヶ月から12ヶ月までの有期間のトライアル雇用制度や、週20時間未満の就業時間で試行雇用を行う短時間トライアル雇用制度を推進します。

### 企業に対する支援学校等生徒の雇用支援事業(商労・教委)

支援学校生徒等へのカウンセリングと併せて、職場体験実習先や就職先を開拓し、求人企業等と生徒とのマッチングや職場定着まで一貫した支援を行います。

### 障がい者就労支援強化事業(福祉)

地域の就労支援機関の連携と福祉施設の支援力を強化し、福祉施設利用者の適性・ニーズに沿った実習・雇用受け入れ企業や新たな職域の開拓を行います。また、就労マッチングから職場定着まで一貫した人的支援を行います。

### OSAKAしごとフィールドによる人材のマッチング(商労)

障がい者の職場実習や職業適性相談、マッチングをはじめ、若者や中高年者の就職活動と中小企業の採用・人材育成をサポートします。

### ハートフル企業農の参入促進事業(新:環農・福祉・商労・教委)

農業分野における障がい者の就労・雇用促進の仕組みづくりを進め、マニュアルや研修農園の創設により、農と福祉に関する技能を習熟、また農と福祉の連携に取り組む住民・NPO・農業者・社会福祉法人等の推進・整備を支援します。

# 職場定着期における支援

国、府、地域の関係機関の連携、ネットワークの構築や強化を通じて、職場定着支援を充実します。

## 現状と課題

- ジョブコーチ等一般就労後の職場定着支援体制の充実。
- 就職後6か月以上の職場定着支援にかかる就労移行支援事業の報酬体系の見直し。
- 地域の関係機関のコーディネートや支援件数の増加、障がい種別(特性)の多様化などに対応し、その機能を十分に果たせるような障害者就業・生活支援センターの人員体制の充実、財源措置が必要。

- 一般就労後の障がい者の交流機会・居場所の不足。
- 障害者雇用促進法において、雇用の分野における障がい者への差別の禁止と合理的配慮の提供義務が新たに規定され、平成28年4月から施行。今後、禁止される差別や合理的配慮の具体的な内容について、国の指針が策定される予定。

## ●方向性

①職場定着への支援機関の取組み強化 ②職場定着への企業の取組みへの支援

## 平成26年度の主な取組

### 企業へのジョブコーチの派遣(国)

障がい者が職場に適應することができるよう、大阪障害者職業センター(南大阪支所含む)又は地域の社会福祉法人等に所属する職場適應援助者(ジョブコーチ)が事業所に出向き、障がい者及び事業主の双方に対して、障がいの特性に応じた直接的できめ細やかな支援を行います。

### 障害者就業・生活支援センター(国・福祉)

府内18ヶ所の障害者就業・生活支援センターにおいて、障がい者の就業及びそれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行うとともに、センター登録者を雇用する事業主への相談・助言を実施します。

## 平成26年度の主な取組

### 聴覚障がい者等ワークライフ支援事業(商労)

聴覚障がい者等の就職前から就職後まで労働に関する相談と職業上のトラブルの解決に対する支援を行うことにより、聴覚障がい者等の職業生活の充実を図ります。

### 発達障がい者支援コーディネーター派遣事業(福祉)

就労支援機関に発達障がい者支援コーディネーターを派遣し、就労準備性等を高めるプログラム研修を行うことにより、地域の支援機関の支援力の向上や就労支援機関のネットワーク化を図ります。

また、支援事例を集約し支援マニュアルを作成します。

### 雇用促進センターによる専門家派遣(商労)

障がい者雇用や職場定着支援について不安や悩みを抱える事業主に対し、専門家を派遣し、悩みや課題の解決を支援します。

### 緊急雇用創出基金による障がい者の雇用促進(商労)

起業支援型地域雇用創造事業を活用し、精神障がい者や発達障がい者をはじめ、障がい者雇用を支援する人材を育成するとともに、障がい者と企業とのマッチングや職場定着等を支援します。

- ◆発達障がい者の雇用事例集や啓発リーフレットを活用した企業等の障がい者理解の促進
- ◆障がい者雇用支援コース
- ◆精神障がい者定着支援コース

### 企業に対する支援学校等生徒の雇用支援事業(再掲:商労・教委)

支援学校生徒等へのカウンセリングと併せて、職場体験実習先や就職先を開拓し、求人企業等と生徒とのマッチングや職場定着まで一貫した支援を行います。

### 交流機会の提供(福祉・教委)

働く障がい者が就労意欲をなくしてしまった時に、適切な支援を行うことが重要なことから、就労移行支援事業所等における定着支援を図るとともに、より効果が認められるピアサポートの一環として、支援学校において卒業生と在校生の交流機会、場の提供を行います。

### 障がい者就労支援強化事業(再掲:福祉)

地域の就労支援機関の連携と福祉施設の支援力を強化し、福祉施設利用者の適性・ニーズに沿った実習・雇用受け入れ企業や新たな職域の開拓を行います。また、就労マッチングから職場定着まで一貫した人的支援を行います。

### 精神・発達障がい者職場定着支援事業(再掲:商労)

精神障がい者・発達障がい者の雇用や職場定着を促進するため、企業の従業員が職場内のサポーターとなるよう、4年間で400人養成します。

また、働く精神・発達障がい者のセルフコントロールを企業がサポートするための効果的な雇用管理手法の普及に取り組みます。

## 【参考】

### 障がい者の雇用率制度における対象障がい者の変遷

S35年7月 身体障害者雇用促進法 施行  
S51年10月 障害者雇用促進法 施行

種別 \ 年月	S51年10月	S63年4月	H10年7月	H18年4月	H25年4月	H30年4月
身体障がい者	◎	◎	◎	◎	◎	◎
知的障がい者		○	◎	◎	◎	◎
精神障がい者				○	○	◎
法定雇用率	1.5%	1.6%	1.8%	1.8%	2.0%	?

◎が雇用義務(法定雇用率の算定基礎)及び事業主の実雇用率の対象、○が事業主の実雇用率の対象

### 障がい者の職場定着に向けた主な取組み

#### 国

- S51 障害者雇用納付金制度の創設
- S55 企業への助成金制度の拡充
- S62 都道府県単位で障害者職業センターを整備

#### H14以降、支援機関による職場定着支援を推進

- H14 障害者就業・生活支援センター整備開始
- H14 障害者職業センターによる職場適応援助者(ジョブコーチ)派遣事業スタート

#### 府

#### H21以降、事業主の障がい者雇用を積極的支援

- H21 障がい者雇用促進センター設置  
企業への専門家派遣・雇用セミナー実施  
ハートフル基金創設
- H22 ハートフル条例施行／ハートフル税制創設
- H25 緊急雇用創出基金を活用し障がい者雇用支援人材を育成

